

企业中的人性假设

林志扬

内容提要：本文对经济学理论和管理学理论关于人性假设的理论进行比较分析，认为两门科学因为研究的目的不同，因此对人的本性就有不同的假设。论文比较分析了管理学中不同的假设的异同点，提出了西蒙等人提出“有限理性人”认识是“客观有限理性”，而人由于情感与心理方面的原因而表现出来的非理性行为是“主观有限理性”的观点。在此分析的基础上，认为应在企业中形成这样一种机制：它能激发每个企业成员的工作积极性——识别和满足企业成员的各种不同需要，使个人的目标能得到实现；又能约束和规范每个成员的行为——使个人的行为在满足个人目标实现的同时，有利于企业整体目标的实现。

关键词：人性假设 需求满足 企业发展

人是企业活动的主体，也是社会经济活动的主体。要研究企业组织活动的规律，提高对企业的管理水平，调动企业成员工作的积极性，就必须对企业中的人有充分的认识与了解。实际上，不管是经济学理论还是管理学理论，在研究有关企业问题时，都隐含着（不管是有意还是无意地）对人的本性——即人的本质需求的某种假设。

一、经济学关于人性的假设

经济学研究企业问题，是着重研究有关企业制度的设计，即研究资源配置中游戏规则的建立，而制度的运行和游戏的实施都是以人为活动主体的。人为什么做某件事情，或为什么不做某件事情？经济学理论要根据人的行为动机来设计一套既能调动人的积极性，又能对人的行为进行有效约束，有利于社会资源的有效配置的经济制度和游戏规则。由于经济学着眼于经济制度的设计，它所考虑的是对整个社会所有成员的公平问题，它不可能考虑不同的人由于不同的知识、经验、能力、兴趣、爱好，以及由于不同人的专业特长、工作分工、工作职责对人的需求所产生的不同影响。因此，它只能抽象地从最坏的角度来认识人的本性，即认为人是自利的，人是理性的。作为自利的人，人的行为是追求个人利益的满足；作为理性的人，人的行为是追求能实现个人利益最好的行动方案。因此，经济学理论认为人是追求经济利益的理性

人。如亚当·斯密认为的经济生活中追求完全的个人利益，是经济生活中自然的正当的原动力。他说：

“我从来没有听说过，那些假装为公众幸福而经营贸易的人做了多少好事。事实上，这种装模作样的神态在商人中间并不普遍，用不着多费唇舌去劝阻他们。”（亚当·斯密，1776，下卷第27页）他又说：

“我们每天所需的食料和饮料，不是出自屠户、酿酒家或烙面师的恩惠，而是出于他们自利的打算。”

（亚当·斯密，1776，上卷第14页）因此，斯密认为，研究经济世界绝不能从同情心出发，而只能从利己主义出发，对经济制度的研究，就是要把个人对物质利益的追求引导到使资本使用方向合理、资源配置有效的方面上来，这就是他关于“看不见的手”的设计。在这里，斯密是基于“经济人”的认识，提出通过市场这只“看不见的手”来实现对资源的最优化配置。

而科斯以后的现代企业理论，则是研究如何通过“看不见的手”与“看得见的手”的替代作用，来实现对社会资源的有效配置。但现代企业理论的这种研究的基本出发点，也是基于“经济人”认识。有意思的是，现代企业理论在研究如何通过“看得见的手”来实现对资源的有效配置时，从人的自利动机出发，认为人在企业中由于追求个人的利益最大化，会倾向于采取“逃避责任”的机会主义行为。因为这种“逃避责任的收益往往集中在逃避责任者身上，而逃避责

任的代价往往由整个团队分摊。(德姆塞茨, 1997, 第22页) 这种机会主义行为会由于信息的不完全和不对称, 以及专用性资产的投入使用而得到加剧和强化。因此就产生了对逃避责任的监督和如何减少企业中的机会主义行为的问题。经济学理论对这个问题的解决从两个方面进行了研究, 一是着眼于企业内部, 抓住“契约关系是企业的本质”这个关键, 研究如何在企业内部形成使“剩余索取权与剩余控制权相对称”的企业治理结构。二是着眼于企业外部, 研究企业的垂直一体化与消除机会主义倾向关系以及如何利用市场机制的作用来保证契约的履行, 防止机会主义行为的出现。

从亚当·斯密后, 经济学理论对人的这种“理性的经济人”本性的基本认识就没有改变。但西蒙^①对这种纯粹的“理性人”认识进行了修正。他说: “单独一个人的行为, 不可能达到任何较高级别的理性。由于他所必须寻找的备选方案如此纷繁, 他为评价这些方案所需的信息如此之多, 因此, 即使近似的客观理性, 也令人难以置信。”(西蒙, 1947, 第77页) 西蒙认为, 人们在对自己的行为进行决策时, 要实现完美的理性决策必须满足以下几个条件: 第一, 能找出所有可行的行动方案。第二, 能对每一个行动方案的可能结果予以预先的估计。第三, 要有一套价值体系, 能对每个方案的结果的优劣给予连续而一贯的排序。但由于人们认识能力的有限性、知识的不完备性, 使得人们不能找出所有可行的行动方案; 未来环境的复杂多变和人们预见能力的有限性, 使得人们不能对所有方案的未来可能结果给予预先准确的估计; 各种方案的预期结果的不可比性使得决策者不能用一套统一的价值体系进行衡量和比较。因此, 人的行为动机是“愿意理性, 但只能有限地做到”。即有限的理性。当然, 这种有限的理性并非是不理性。这种有限理性人的特征就是人只能在客观条件许可的条件下去寻找能使自己感到满意的行动方案。现代经济学正是吸收了西蒙“有限理性人”的认识, 认为因为人的有限理性, 因此, 缔约者不可能签订完备的契约,

再加上缔约者的机会主义倾向和环境的不确定性, 就产生了“敲竹杠”的可能性。而解决敲竹杠问题就成了现代契约经济学所要研究的前沿问题。

不管是完美的理性人还是有限的理性人, 本质上都是强调人的理性特征, 而忽视人的社会属性对人的行为的影响。这也难怪, 经济学理论研究如何通过制度的设计和机制的形成, 来实现资源的有效配置。因此, 它只能从人的最基本的方面来认识人的本质需求, 这样才能制定出普遍有效的、对所有人都“公平”的资源配置制度。

二、管理学关于人性的认识

经济学对人性的假设简单明了, 不同的经济学家对人性的认识没有太大的差异与分歧。因此, 经济学可以形成能被多数人所接受的公理体系和系统的方法、原理和定律。而管理学家对人性的认识却就显得复杂多样了。不同的管理学家基于对人性的不同认识和假设, 提出了不同的管理理论, 因此, 管理学理论很难形成权威的理论体系框架, 而是出现了孔茨所说的管理理论丛林的现象。

泰罗提出的科学管理理论奠定了管理理论发展的基础。而泰罗科学管理理论的提出, 是基于对人的“经济人”的认识。这是管理学理论对人性的最早的认识。^②泰罗认为, 应该通过工人在经济方面需求得到满足来调动工人工作的积极性。泰罗认为, “工人方面的目标是: 为他们的工时获得最大工资的普遍要求。雇主方面的目标是: 为他们付出的工资收回最大的利益。”(泰罗, 1911, 第275页) 因此, 只要根据下列两件事实, 就可以找到劳资双方合作的基础: “第一, 如果保证工人能永远取得比他们目前的收入更多, 差不多在所有行业中的工人都能够提高他们目前的日产量。第二, 如果保证企业中每个工人、每台机器都能相应提高产量, 雇主就能够对每件工作付出较高的工资。”

(泰罗, 1911, 第276页) 按照泰罗的观点, 正是这种“经济人”的认识使劳资双方有了合作的基础, 而双方通过亲密无间的合作, 把计划的职能与

^① 西蒙既是经济学家, 他因为对经济决策理论所做出的杰出贡献而获得了1978年的诺贝尔经济学奖。但他的决策理论与决策思想对管理理论也产生了极大的影响, 人们称他是管理决策学派的主要代表人物。

^② 有趣的是, 经济学理论最早对人性的假设也是亚当·斯密提出的“经济人”认识。这种共同点也许正反映了人类需求是由经济的、物质的需求, 向社会的心理方面的需求发展的由低往高的变化规律。同时也反映了人类对自身本质需求规律认识的不断深化的过程。

执行的职能分开,管理当局主要负责“科学”的制定和形成,而工人则负责对“科学”的贯彻和执行,这样就能提高企业的生产效率,从而实现“劳资双方的共同繁荣”。

泰罗是工人出身,他对工人的需要及如何才能调动工人的工作积极性,有切身的认识和理解。因此,他基于“经济人”认识所提出的科学管理理论对调动工人工作积极性有其积极的意义和作用。但正如后人所批评的那样,泰罗的科学管理理论忽视了人的社会属性的一面,把人当成是机器的一部分。因为在科学管理理论中,要求工人严格按照资方所研究的“科学”办事,“在日常操作时,不允许{工人}随便使用自己认为合适的工具和办法。”(泰罗,1911,第89页)所以科学管理理论的应用“给人一个印象,所有这些都趋向把工人变成一个像机械一样操作的人——一个呆板的人。”(泰罗,1911,第87页)客观地讲,在泰罗的科学管理理论中,并没有完全忽视社会心理因素对工人积极性的影响,在泰罗的著作中,有许多地方也提到心理因素的问题。但由于时代的局限性,当时社会的贫穷和落后使人们对物质方面的追求更甚于精神和心理方面需求的满足。而当时社会经济的迅速发展和资本的大量积累,也要求用“科学的”、“理性的”方法来提高人们的工作效率,更多地要求人们要服从,要按章办事。这也是当时社会上崇尚的唯理主义哲学观念在管理理论和管理思想上的反映。另外,当时心理学,特别是管理心理学作为一门科学还没有形成,因此,也就很难苛求泰罗能就社会和心理方面的因素对工人积极性的作用,有系统的分析和认识了。

人不单是追求经济利益的“理性人”,人还有社会的、心理的各方面的需求。从管理的实践看,人们也认识到按“经济人”的假设所建立起来的管理理论,并不能充分地调动企业员工的工作积极性。20世纪30年代末发生的经济危机在使资本主义经济受到极

大打击的同时,也使人们的心理受到很大的冲击与影响,人们不再相信“科学的”、“理性的”行为方式和行为方法。面对经济危机的打击,人们自然而然地做出的反应是团结、归属和和睦相处。^①在著名的霍桑试验基础上,梅奥批评了大卫·李嘉图关于人的“群氓假设”,^②提出了关于人性的“社会人”认识。因此,要调动企业成员工作的积极性,就必须使人在社会和心理方面的需求得到满足。

按照“社会人”的认识,企业中的工人就不再是单纯追求工资和奖金的经济动物,不再是为了获取最大经济利益而被动地按上级指令行事的机器或机器的附属物。企业中良好的人际关系的形成有利于工人心理的满足,而满足能提高生产效率。即管理当局通过社会的、心理的手段使工人的需要得到满足,而工人通过提高生产效率给予回报。其逻辑是“满意的工人才是有效率的工人,令人满意的组织才是有效率的组织”。^③

在管理学理论中,麦戈雷格的X、Y理论对人们认识人的本性,有极大的影响作用。他认为,过去的管理理论(主要指科学管理理论和人际关系学说)都是基于对人性的X理论假设提出来的。这种X理论假设的要点包括:第一,一般人有一种不喜欢工作的本性,即人天生是懒惰的。第二,一般人缺乏雄心壮志,不愿承担责任,宁愿被人领导。第三,人天生是以自我为中心,对组织需要漠不关心。第四,人天生反对变革,把安全看成高于一切。第五,人不太灵活,容易受到骗子和野心家的蒙蔽。正是基于对人的X理论假设,管理者通过事先安排生产计划,要求企业中的成员按照计划的要求进行工作,管理者负责激励企业成员的行为,控制他们的活动,矫正他们的行为,以确保企业目标的实现。麦戈雷格认为,科学管理理论是基于“强硬的”X理论假设,因此,科学管理理论采取的是“严厉的”或“强硬的”的管理方式,对企业中成员的行为进行严密的监督和严格的控制。而人际关

① 按照理性的行为方式,只要人们努力地、勤奋地工作,就必然有回报,必然会成功。但在经济危机面前,不论是穷人还是富人,不论是勤奋工作的人还是懒惰怠工的人,都无一例外地受到打击。这就使人们不能不对原来所奉行的唯理主义哲学产生怀疑。

② 梅奥认为:李嘉图的群氓假设是建立在三个限制性概念的基础上的,他们是:第一,自然社会是由一群没有组织的个人形成的。第二,每一个人按照自我保存和自我利益的打算而行动。第三,每一个人,尽他的能力所及,为这个目的进行逻辑的思考。(梅奥,1945,第54页)

③ “经济人”的逻辑是:“有效率的工人才是令人满意的工人,有效率的企业才是令人满意的企业”。

系学说是基于“温和的”X理论假设，因此，管理者对工人采取较为宽容的方式，尽可能满足工人的需要，以求相安无事。但麦戈雷格认为，“强硬的”做法会引起工人的反抗，工人会通过罢工、限制产量来与管理当局对抗；而“温和的”做法却往往造成放弃管理，使人们对企业目标的实现漠不关心。因此，他认为这种基于X理论假设的“指挥、控制和管理哲学——不论它是严厉的或温和的——已不适合于作激励之用。……我们需要一种根据更恰当的对人性和人的动机的假设，对人进行管理工作的不同的理论。我愿冒昧地提出这种理论的要害。”^①麦戈雷格把这种新的管理理论称为Y理论。Y理论的要害是：第一，人并不是天生喜欢工作的，运用体力和脑力进行工作，正同游戏的休息一样是自然的。第二，一般人在恰当的条件下不但能接受，而且会追求责任，逃避责任、缺乏雄心和强调安全，不是人的天性，而是经验的结果。第三，大多数人都有解决组织问题的相当高度的想象独创性和创造力。第四，对目标的参与是同获得成就的报酬直接相关的，这些报酬中最重要的是自我意识和自我实现的需要得到满足。麦戈雷格认为，基于Y理论假设的管理就应该是“一个创造机会、发掘潜力、消除障碍、鼓励成长、提供指导的过程，这就是彼得·德鲁克所谓的‘目标管理’”。（麦戈雷格，1957，第192页）

经济人假设和社会人假设，是从人的需求的角度来认识人的本性；而X理论假设和Y理论假设，则是从人对待工作、对待事业、对待与他人的关系的角度来认识人的本性。尽管麦戈雷格认为科学管理理论和人际关系学说都是基于人性的X理论假设。但从方法论上看，这两种分析方法都是从两个极端的来认识人的本性。但实际上现实生活中的人并不是这样。人既不一定是只追求经济利益的“经济人”，也不一定是只追求心理需求的“社会人”；人不一定是像X理论假设那样的不爱工作、追求享受、逃避责任的人，也不一定是像Y理论假设的那样是热爱工作，勇于承担责任，有很强创造意识的

人。许多人根据自己的管理实践对麦戈雷格的理论提出了批评。有人应用麦戈雷格的理论进行了试验，结果发现，有些类型的组织（如科研机构）只能应用Y理论的管理方式才取得较好的成效；而有些类型的组织（如制造工厂）却应该采用X理论的管理方式才能取得较好的成效。试验的结果证明Y理论并不见得比X理论更优越。

到底人的本性是什么？管理理论应该基于什么样的人性认识？针对这个问题，洛希^②和莫尔斯提出了“超Y理论”。超Y理论的基本要点是，第一，人们是抱着各种各样的愿望和需要加入企业组织的，这种愿望和需要可以分成不同的类型。有的人愿意在正规化的、有严格规章制度的组织中工作，但不想参与决策和承担责任；而有的人却愿意有更多的自治权和充分发挥个人创造性的机会。第二，不同的人对管理方式的要求是不一样的，上述第一种人比较欢迎以X理论为指导的管理模式，第二种人则更欢迎以Y理论为指导的管理模式。第三，组织的目标、工作的性质、职工的素质等，对于组织结构和管理方式有很大的影响。凡是组织结构和管理层次的划分，职工的培训和工作的分配，工资报酬和控制程度等适合于工作性质和职工素质的企业，其效率就高。反之，其效率就低。第四，当一个目标达到以后，可以激起职工的胜任感和满足感，使之为达到新的更高的目标而努力。从上可以看出超Y理论的基本思想就是权变的思想。超Y理论所认识的人是“复杂人”，这种“复杂人”有各种各样不同的需要，参加企业组织是怀有各种各样不同的目的，人们对待工作、对待事业、对待他人之间的关系的态度是各不相同的，而有效的管理就是要针对不同的人采取不同的管理方式。

与以上各种分析方法不同，西蒙和巴纳德则主要从人的认识能力和决策能力来认识人的本性。巴纳德认为，每个正常的、身体健康的、适合于合作的人并不像科学管理法所讲的那样，是“机器的附属物”，也不是单纯接受命令的“被动的生产工具”，而是具有“选择的能力、决定的能力、自由

① 本文中有关麦戈雷格的论述，主要是引自江西人民出版社出版的《西方管理学名著提要》一书中对“企业中人的方面”一文的摘要。

② 杰伊·洛希（Jay W. Lorsch）是美国哈佛大学人际关系教授，是管理理论中的权变学派的主要代表人物。他在1970年与约翰·莫尔斯合作，在《哈佛商务评论》杂志上发表了“超Y理论”论文。本文中有相关引文是引自江西人民出版社出版的《西方管理学名著提要》一书中对“组织结构与设计”一文的摘要。

意志。”“但是，这种选择能力是有限的。”（巴纳德，1938，第11、12页）这主要是因为人是“现在的和过去各种物的、生物的、社会的力量的合成物”，而这些“物的、生物的、社会的要素综合起来提供的可能性是有限的”。（巴纳德，1938，第13页）这就使得人们只能具有在一个有限的范围内进行自由选择的能力。但巴纳德认为，这“并不否认选择的巨大重要性。虽然选择某个时刻可能是极为有限的，但坚持朝一定的方向反复选择，可能最终会使得人的物的、生物的、社会的要素发生很大的变化。”（巴纳德，1938，第13页）这就是巴纳德关于人性的具有有限决策能力和选择能力的“决策人”认识。

在对人的本性的认识上，两位学者从“有限理性”的原则出发对“理性的经济人”认识进行了修正。巴纳德认为：决策是人的有意识的合乎逻辑的行动。作为企业组织的决策，肯定是有意识的和合乎逻辑的。他认为，决策总是以上一个层次的目标为根据。当上一个层次的目的确定后，决策就是把上一个层次比较一般的、模糊的目标变成为更具体、明确的目的，再经过下一个层次的决策，使如何实现目的的方法和途径更加明确。经过这样反复的、不断的精细化决策过程，就能使企业目标得到实现。这样，尽管人的选择能力和决策能力是有限的，但“通过连续的决策，目的和环境在一系列的阶段中反复互相影响，越来越精细。一系列的决策（每一个决策本身显然是微小的）大都是无意识地实现的，但累积起来就实现了一般目的和一条经验路径。”（巴纳德，1938，第155页）

西蒙继承了巴纳德关于人的决策能力有限性的思想。但他在这个思想的基础上，着重分析了心理因素对企业中人的决策行为的影响作用，认为人的决策行为是受学习、记忆、习惯等心理因素影响的过程。并在此基础上提出更符合现实的“管理人”^①认识。西蒙把符合人的目的的行动分成两类，一类是“犹豫—抉择型”；另一类是“刺激—反应

型”。犹豫—抉择型是为了进行理性的决策。即为了实现理性决策，“必须在做出决策之前，犹豫一段时间。在这段时间里，必须集中考虑备选行为、有关环境和后果的知识以及预期价值。”（西蒙，1947，第87页）但是，由于人的有限理性，“人类满足理性要求的能力，是有着局限性的，因此，抉择发生前的犹豫有可能导致放弃行动。”（西蒙，1947，第87页）西蒙认为，人脑不可能考虑一项决策的价值、知识及有关行为的所有方面。与其说人类抉择的模式像是在备选方案当中进行选择，不如说它往往更接近于刺激—反应模式。（西蒙，1947）即人类过去的学习、记忆和形成的习惯会使得人们遇到有关的刺激时会做出相应的反应。这样人们就用不着在进行每次新的决策时都必须对外部环境重新做出反应，可以只考虑某些因素去忽略其他的一些因素。这样使决策更加合理化，更加符合客观实际情况。“刺激—反应”模型的应用使得决策的准则只能是满意化原则而不是最优化原则。这也正是西蒙与巴纳德区别的地方。

三、企业的组织变革与企业中的人

企业是人们为了实现一定的经济利益而形成的社会组织。企业一旦设立后，其运行与发展就不完全服从于创立者的个人意志，而是企业中所有成员的共同意志推动着企业组织的变革与发展。企业中每个成员都有自己的需求与愿望，这种需求与愿望的满足程度决定了他们在企业中的行为。企业中所有成员的行为相互作用和相互影响的结果，就耦合成了企业的行为。对人性的认识，在理论上对经济学理论和管理学理论的形成有重大的影响作用。在实践上对应形成什么样的制度和机制，特别是应形成什么样的管理制度才能充分调动人的工作积极性，也是十分重要的。

从以上对经济学与管理学关于人性假设的介绍与分析可以看出，人追求经济利益和物质利益。因为物质财富是满足人类生理的，即基本生存需要和促进人

^① 对于人性假设，在巴纳德的著作中的提法是“有限选择能力”（《经理人员的职能》第12页）。在西蒙的著作中的提法是“在给定环境中的有限理性”（《管理行为》第77页）。本人认真地查阅了巴纳德和西蒙的著作，并没有发现这两位学者很明确地提出所谓的“决策人”或“管理人”的说法。本文中关于巴纳德和西蒙对人性假设的这两种说法是引自日本的学者占部都美在《现代管理论》一书中的说法。占部都美的这种说法也许是为了把巴纳德和西蒙的人性假设与“经济人”的假设区分开，同时是为了把巴纳德的假设与西蒙的假设区分开。

类发展的基础。没有丰富的物质基础,人类不可能生存,也谈不上发展。但人毕竟不是只会吃饭睡觉的动物。人有思想,有感情,人生存在社会环境中,这使得人类还会有社会的、心理的需求需要得到满足。这正如马斯洛在需求层次理论中所描述的人类具有生理需求、安全需求、社会需求、自尊需求和自我实现的需求。就整个人类社会的发展过程看,人类社会的需求会随着人类的社会实践和人类社会的发展进步而得到发展。从某个人类个体看,每个人健康正常的个体与生俱有地会产生生理方面和心理方面的需求。但是随着人们的社会化成长过程,每个人通过学习和工作,在使自己获得经济收入的同时,又使自己的能力、知识得到增加和提高,从而会使自己的兴趣、爱好、需求、欲望、价值观及行为准则等发生变化。从人类需求的发展层次和发展过程看,人类的需求量是由低往高,从生理、安全方面的需求向社交的、自尊和自我实现的需求发展。从每个个体来看,需求的形成与发展也会表现为由低往高发展的趋势。但是,由于每个个体的生存条件与生存环境经常在发生变化,因此,每个个体在不同情况下所表现出来的需求状态与需求特征就会不一样。它不一定表现为在低层次的需求满足之后才产生高层次的需求,也不一定在满足了高层次的需求后就不会再产生低层次的需求。在某个时点,个体可能会在某方面的需求表现得特别突出,但也同时会存在着其他方面的需求,即会表现出一种同时产生各种不同需求的需求结构。

西蒙和巴纳德的有限理性人的认识是正确的。因为环境的复杂多变和人的认识能力的有限性,使得人的行为不可能完全追求理性——完全理性实际上就是不理性,因为人不可能做做不到的事情。但西蒙和巴纳德的有限理性是客观的有限理性或被动的有限理性。因此人的行为又往往不一定是理性的、条理的。这是一种主观的、主动的有限理性行为。

每个个体成为企业的一员参加企业的活动,必须要为企业目标的实现做出个人的贡献和牺牲。如必须遵守企业的规章制度,必须使个人的行为非个人化。而个人为企业目标的实现所做出的牺牲是以企业所给予的报酬作为回报的。换言之,个人之所以愿意为企业目标的实现而努力是希望使个人的需要得到满足,使个人的目标能够得到实现。但如果个人在企业中过分地追求个人的目标,就可能会损

害企业整体目标的实现,出现前面所分析的企业目标的曲解以至置换的现象。

因此,企业组织应能形成这样一种机制:它能激发每个企业成员的工作积极性——识别和满足企业成员的各种不同需要,使个人的目标能够得到实现;又能约束和规范每个成员的行为——使个人目标的实现,有利于而不是会不利于企业整体目标的实现,即不会损害所有利益相关者的共同利益。

由于人的有限理性,就会使企业成员产生不可预期的行为,从而会影响到企业目标的有效实现。从客观的有限理性看,企业各利益相关者之间不可能事先签订完备的契约来明确规定相互之间的权利和利益。特别是不可能事先明确地规定每个成员个体和各利益相关者整体之间的利益划分,再加上未来环境变化的不确定性、信息的不充分和不对称,就给某些成员的“敲竹杠”等机会主义行为提供了可能。从主观的有限理性看,由于每个企业成员都有各自不同的社会的、心理的、情感的需求,因此,每个企业成员在企业中的行为就不一定是可预期的、按预先规定的制度和程序运作的。所有这些都说明了在企业的组织变革与发展过程中,一方面应通过制度和规则的建设,来明确地规定企业中各利益相关者相互之间的关系及规范各成员的行为;另一方面,应通过企业文化的建设,在企业中形成健康的、向上的价值观和行为准则,来作为制度规范的补充。

参考文献:

(美) C·I 巴纳德著:《经理人员的职能》,北京,中国社会科学出版社,1997年版。

(美) 西蒙著:《管理行为》,北京,北京经济学院出版社,1988年版。

梅奥著,费孝通译:《工业社会的文明问题》,商务印书馆,1964年版。

F·W·泰罗著:《科学管理原理》,北京,团结出版社,1999年版。

H·德姆塞茨:《所有权控制与企业——论经济活动的组织》,北京,经济科学出版社,1999年版。

H·德姆塞茨:《企业经济学》,北京,经济科学出版社,1999年版。

(作者工作单位:厦门大学管理学院,厦门市,361005)

(责任编辑:浙人)